



豊橋市
Toyohashi City

第2期 障害者活躍推進計画

令和7年4月
総務部人事課

目次

1 計画策定にあたって	1
(1) 計画策定の趣旨	1
(2) 策定主体	2
(3) 計画の位置づけ・対象	2
(4) 計画期間	2
(5) 周知・公表	2
(6) 障害者の範囲	2
2 第1期計画における取組の実施状況と課題	3
(1) 取組の実施状況	3
(2) 目標に対する達成度	3
(3) 第2期計画に向けた課題	4
3 障害者の活躍推進に向けた取組目標	5
(1) 採用に関する目標	5
(2) 離職防止に関する目標	5
4 障害者の活躍推進に向けた取組内容	6
(1) 障害のある職員の活躍を推進する整備体制	6
(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選出・創出	6
(3) 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	7
5 その他	8

1 計画策定にあたって

(1) 計画策定の趣旨

本市では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下「障害者雇用促進法」という。)に基づき、平成19年度から身体に障害のある人を対象とした採用選考を実施しており、平成28年度からは精神・知的障害者も受験可能とするなど、積極的に障害者雇用に取り組んできました。

しかしながら、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者の認定に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚しました。このため、令和元年から令和2年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行い、令和元年6月1日時点では、法定雇用率を達成するに至りました。

国においては、令和元年6月に障害者雇用促進法の改正が行われ、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示され、厚生労働大臣が作成する障害者活躍推進計画作成指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」(以下「障害者活躍推進計画」という。)を作成することが義務付けられました。

これを受け、本市においても、障害のある人の雇用の機会の確保及び障害のある職員が安心して働くことができる環境整備をより一層進めていくために、令和2年4月に障害者活躍推進計画を策定しました。

当初計画期間の終了に伴い、これまでの取り組み状況や令和4年の障害者雇用促進法の改正等^{※1}も踏まえ、新たに「第2期 障害者活躍推進計画」を定めます。

※1 令和4年の障害者雇用促進法の改正により、令和6年4月から、国及び地方公共団体に係る障害者雇用率は2.6%から3.0%(教育委員会にあっては2.5%から2.9%)(ただし、令和8年6月30日までは2.8%(教育委員会については2.7%))に引き上げ、令和7年4月からは除外率を10ポイント引き下げることとされています。また、令和5年3月には、障害者雇用対策基本方針の一部が改正され、障害者活躍推進計画作成指針についても、公務部門における障害者の活躍推進に関する取組をより一層進め、障害者の雇用の質の向上を図るための見直しが行われました。

(2) 策定主体

○機 関 名：豊橋市総務部人事課(市長部局)^{※1}

○任命権者：豊橋市長

※1 総務部人事課(市長部局)が計画策定の主体となりますが、各任命権者においても目標や取組を定め、障害者の活躍を推進することとします。

(3) 計画の位置づけ・対象

○位置づけ：障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項に規定する「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組みに関する計画」

○対 象：市長部局、上下水道局、消防本部、教育委員会、監査委員事務局、選挙管理委員会、農業委員会、議会局に在籍する職員

(4) 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日までの5年間

(5) 周知・公表

策定又は改定を行った場合は、全ての職員に対して適切な方法で周知するとともに、速やかに本市ホームページで公表します。

(6) 障害者の範囲

本計画の対象となる障害のある職員とは、障害者雇用促進法第2条第1号に掲げる障害者であり、身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいいます。

2 第1期計画における取組の実施状況と課題

(1)取組の実施状況

ア 障害者の活躍を推進するための環境整備・人員管理

○募集・採用

本市では、障害のある人を対象とした採用選考を実施し、常勤職員、会計年度任用職員ともに障害種別を限定せずに選考の対象としています。

また、平成26年10月に、庁内障害者ワークステーション「わくわく」^{※1}を設置し、スタッフとして会計年度任用職員を採用しています。令和3年度には保健所・保健センター及び豊橋市民病院、令和6年度には上下水道局においても新たなオフィスを開設しました。

※1 庁内の簡易な業務を一箇所に集約することで、働く意欲があるもののなかなか就労に結びつかない障害者の就業場所を確保し、民間企業への就労を後押ししています。

イ 障害者の活躍を推進する体制整備

○組織面

法第78条及び79条に基づき、令和元年11月15日より毎年度、「障害者雇用推進者」と「障害者職業生活相談員」を選任しています。「障害者職業生活相談員」への選任の有無に関わらず、「障害者職業生活相談員認定講習」の受講を案内し、令和6年度は9名の職員が修了しました。

○人材面

新規採用職員に対して、障害者差別解消法に関する研修の中で、障害者とともに働くことについての講義を実施しています。令和6年度には管理職向けに障害者理解のための研修を実施しました。

(2)目標に対する達成度

ア 採用に関する目標

【目標】毎年6月1日時点の実雇用率において、(特例認定制度^{※1}による合算で)法定雇用率以上。

【実績】毎年の法定雇用率を達成しました。

年度 (各年度6月1日現在)	法定雇用率	法定雇用障害者数の 算定基礎となる職員数	障害のある 職員数	実雇用率
令和6年度	2.8%	4023.5人	115.5人	2.87%
令和5年度	2.6%	3968.5人	104.0人	2.62%
令和4年度	2.6%	3925.5人	105.0人	2.67%

年度 (各年度6月1日現在)	法定雇用率	法定雇用障害者数の 算定基礎となる職員数	障害のある 職員数	実雇用率
令和3年度	2.6%	3901.0人	101.5人	2.60%
令和2年度	2.5%	3814.5人	95.5人	2.50%

※1 特例認定制度により、市長部局、教育委員会、上下水道局を併せて算定しています。

(特例認定: 地方公共団体の機関(A)及び当該A機関と人的関係が緊密である等の機関(B)の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当該B機関に勤務する職員を当該A機関に勤務する職員とみなすこと)

イ 定着に関する目標

【目標】不本意な離職者を極力生じさせない。

【実績】自己都合以外の離職(定年退職を除く)はありませんでした。

ウ 仕事への満足度に関する目標

【目標】自己申告書の満足度欄について「非常に満足」・「大体満足」と回答した割合について、初年度(令和2年度)の基準を上回る。

【実績】目標値を若干下回りました。

年度	目標値(令和2年度)	実績
令和5年度	31.9%	29.8%
令和4年度		31.8%
令和3年度		28.3%
令和2年度		—

(3) 第2期計画に向けた課題

第1期計画期間内においては、組織内の人的サポート体制の構築、庁内障害者ワークステーション「わくわく」の業務場所の拡大などにより、法定雇用率等の各目標を概ね達成しました。

しかしながら、令和8年7月までの法定雇用率の増加に対応し、障害者活躍を更に推し進めるためには、活躍の基盤となる体制や環境の整備のほか、更なる業務範囲の拡大が必要になると考えられます。

3 障害者の活躍推進に向けた取組目標

(1)採用に関する目標

障害者雇用促進法では、地方公共団体の責務として、「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障害者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い法定雇用率が設定されています。本市においても、継続的に障害のある職員を採用し、引き続き「法定雇用率の達成」を目標とします。

目標	法定雇用率の達成※1※2
評価方法	毎年の任免状況通報により把握・進捗管理

※1 令和7年4月から、除外率が10ポイント引き下げられます。

(除外率制度：障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除し、障害者の雇用義務を軽減する措置として設けられた制度)

※2 令和8年7月から、法定雇用率が3.0%に引き上げられます。

(2)離職防止に関する目標

採用した職員が、安心して働けるためには、職場の体制や環境を整備することが重要と考えます。引き続き「合理的な配慮がされていないことによる退職を出さない」ことを目標とします。

目標	合理的な配慮がされていないことによる退職を出さない
評価方法	年度ごとに退職理由を整理

4 障害者の活躍推進に向けた取組内容

◎：新規または拡充、○：継続

(1) 障害のある職員の活躍を推進する整備体制

ア 組織面

○「障害者雇用推進者」の選任

障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るため、各任命権者は人事担当課長を障害者雇用促進法第78条に規定する「障害者雇用推進者」に選任し、各人事担当課長が連携して、施設や設備の設置又は整備、その他の諸条件の整備を行います。

○「障害者職業生活相談員」の選任

障害者雇用促進法第79条に規定する「障害者職業生活相談員」を、障害のある職員が5名以上いる事業所ごとに1名選任します。相談員は、障害のある職員からの相談窓口となり、障害に応じた職場環境整備等に係る合理的配慮の提供や障害のある職員の職場適応能力の向上に関する業務を行います。

○組織外の関係機関との連携

豊橋公共職業安定所、豊橋市立くすのき特別支援学校等と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上で、関係者間で共有します。なお、人事異動等により変更が生じた際には定期的に更新を行います。

イ 人材面

○「障害者職業生活相談員」の研修受講

障害者職業生活相談員に選任された職員（選任予定の職員を含む）に対して、厚生労働省障害者雇用対策課又は愛知労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」等を受講させます。

○障害者への理解促進のための職員の研修受講

障害のある職員が配置されている所属の職員を中心に、厚生労働省障害者雇用対策課又は愛知労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加を募ります。

また、障害者差別解消法に関する研修や、障害者とともに働くことについての研修を実施します。

(2) 障害のある職員の活躍の基本となる職務の選出・創出

◎庁内障害者ワークステーション「わくわく」の業務範囲拡大

庁内障害者ワークステーション「わくわく」で勤務する職員の能力を踏まえ、各所属から依頼される軽作業等の業務範囲の拡大を図ります。

◎障害のある職員の試行的配置【トライアル雇用】

障害のある職員の雇用の定着を図るため、庁内障害者ワークステーション「わくわく」で勤務する職員の適性を考慮し、試行的に各所属へ配属します。

○障害のある職員の業務の割振り及び配置

所属で行う定期面談等の際に、障害のある職員と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

(3)障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

○施設や設備及びその他の諸条件の整備

障害のある職員に対して、定期面談等の際に必要な配慮を把握し、継続的に必要な措置を講じます。なお、措置を講じるにあたっては、障害のある職員からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

イ 募集・採用

○障害特性に応じた募集・採用の実施

募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行いません。

- ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する
- ・自力で通勤できることといった条件を設定する
- ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する
- ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する
- ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する

また、採用選考の実施にあたり、受験者からの要望を踏まえ、筆談や手話通訳者による対応など、必要な配慮を行います。

○職場実習の受入れ

大学生を対象としたインターンシップの中で障害のある学生の受入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行います。

ウ 働き方

○勤務時間の弾力的な運用

早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進します。

○休暇制度の利用

時間単位の年次有給休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進します。

5 その他

優先調達

○優先調達の推進

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。